

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPRIBADIAN DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.MAGNA DANA INVESTAMA BERJANGKA SURABAYA

Susi Hariyawati

Adm.Bisnis FSIP-UPN"Veteran"Jatim

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kepribadian dengan prestasi kerja karyawan di PT Magna Dana Investama Berjangka Surabaya.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini 54 karyawan bagian Broker pada PT. Magna Dana Investama Berjangka Surabaya, dan menggunakan Uji Korelasi Rank Spearman yang menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS. 11.0.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan, diduga ada hubungan antara Motivasi Kerja dan Kepribadian dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Magna Dana Investama Berjangka Surabaya,

Kata kunci : motivasi kerja, kepribadian dan prestasi kerja karyawan

PENDAHULUAN.

Sumber daya manusia dipandang sangat penting sebagai faktor pendorong utama yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan mendorong terciptanya semangat etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi maka akan memotivasi seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang baik dilingkungan perusahaan. Dengan demikian motivasi kerja karyawan sangat mempengaruhi bertahan atau tidaknya suatu perusahaan dalam persaingan yang sangat ketat. Seorang manajer merupakan ujung tombak sukses atau tidaknya suatu perusahaan perlu memprediksi adanya usaha pengembangan ketrampilan dan kemampuan manajerial bawahannya.

Dalain prinsip manajemen motivasi merupakan sebab, pikiran dasar atau dorongan bagi seseorang untuk berbuat sesuatu ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia. Sedangkan masalah pokok dalam memotivasi adalah bagaimana cara terbaik untuk mengusahakan agar bawahannya dapat selalu berprestasi secara maksimal untuk kepentingan perusahaan. Setiap manusia

melakukan sesuatu pada dasarnya karena didorong oleh motivasi tertentu. Motivasi adalah alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada didalam diri manusia yang, dapat menyebabkan untuk melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu.

Dengan demikian manajer mempunyai tanggung jawab yang besar dalam membantu dan mempetigatutirulil tingkah laku bawahannya agar mereka dapat melaksanakan secara efektif dan efisien.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Barata Indonesia. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Variabel bebasnya adalah kepemimpinan LaissezFaire, kepemimpinan Demokratik dan kepemimpinan Kharismatik. Teknik analisis menggunakan metode statistik dalam bentuk regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini juga digunakan empat variabel yang terdiri dari satu variabel tidak bebas, yaitu kinerja karyawan dan tiga variabel bebas yaitu kepemimpinan Laissez

Faire, kepemimpinan Demokratik dan kepemimpinan Kharismatik.

Untuk perhitungan pengaruh kinerja karyawan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	r parsial
Kepemimpinan Laissez Faire	$b_1 = 0,408$	0,347
Kepemimpinan Demokratik	$b_2 = 0,293$	0,358
Kepemimpinan Kharismatik	$b_3 = 0,429$	0,314
Penduga lain		Nilai
Konstanta (b_0)		- 6,401
Standart error of estimated		0,484
Multiple R (R)		0,540
Adjusted R Squared (R^2)		0,267

Sumber : Pengolahan Data SPSS 11.5 for Windows

Tabel diatas menunjukkan bahwa persamaan umum regresi linier berganda dengan rumus : $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$, maka persamaan regresi linier berganda dari ketiga variabel bebas (Kepemimpinan Laissez Faire, Kepemimpinan Demokratik, Kepemimpinan Kharismatik dan satu terikat (Kinerja karyawan) dapat disusun sebagai berikut : $Y = - 6,401 + 0,299X_1 + 0,343X_2 + 0,408X_3$

Besarnya koefisien regresi dan koefisien korelasi parsial menunjukkan bahwa persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan Laissez Faire sebesar 0,408 dapat diartikan bahwa jika variabel bebas yang lain Kepemimpinan Demokratik, dan Kepemimpinan Kharismatik konstan, dengan kenaikan satu satuan Kepemimpinan Laissez Faire (r_1) = 0,347 memberikan indikasi bahwa jika variabel bebas yang lain konstan maka besarnya tingkat pengaruh besaran Kepemimpinan Laissez Faire terhadap Kinerja Karyawan sebesar 14,16%.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan Demokratik sebesar 0,293 dapat diartikan bahwa jika variabel bebas yang lain Kepemimpinan Laissez Faire , dan Kepemimpinan Kharismatik konstan, dengan kenaikan satu satuan Kepemimpinan Demokratik maka akan mampu

meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,293 satu satuan sedangkan koefisien korelasi parsial untuk Kepemimpinan Demokratik (r_2) = 0,358 memberikan indikasi bahwa jika variabel bebas yang lain konstan maka besarnya tingkat pengaruh besaran Kepemimpinan Demokratik terhadap Kinerja Karyawan sebesar 9,76 %.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan Kharismatik sebesar 0,429 dapat diartikan bahwa jika variabel bebas yang lain Kepemimpinan Laissez Faire , dan Kepemimpinan Demokratik konstan, dengan kenaikan satu satuan Kepemimpinan Kharismatik maka akan mampu meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,429 satu satuan sedangkan koefisien korelasi parsial untuk Kepemimpinan Kharismatik (r_3) = 0,314 memberikan indikasi bahwa jika variabel bebas yang lain konstan maka besarnya tingkat pengaruh besaran Kepemimpinan Kharismatik terhadap Kinerja Karyawan sebesar 10,75 %.

Dari hasil pengolahan data juga diketahui besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,540 menunjukkan hubungan yang cukup kuat variabel Kepemimpinan Laissez Faire, Kepemimpinan Demokratik , Kepemimpinan Kharismatik secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,267 menunjukkan kontribusi pengaruh

Kepemimpinan Laissez Faire, Kepemimpinan Demokratik, Kepemimpinan Kharismatik terhadap kinerja karyawan sebesar 26,7%, sedangkan sisanya sebesar 73,7% menunjukkan bahwa ada pengaruh

faktor lain terhadap kinerja karyawan yang tidak dijelaskan oleh Kepemimpinan Laissez Faire, Kepemimpinan Demokratik, dan Kepemimpinan Kharismatik.

Tabel 2. Hasil Pengujian Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	415,614	38	138,538	11,416	0,000
Residual	1007,282	3	12,136		
Total	1422,897	86			

Sumber : Pengolahan Data SPSS 11.5 for Windows

Pengujian terhadap pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas (Kepemimpinan Laissez Faire, Kepemimpinan Demokratik dan Kepemimpinan Kharismatik secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dengan menggunakan uji ANOVA menunjukkan bahwa dengan nilai F sebesar 11,416 dan angka signifikansi

hitungnya sebesar 0,000 memberikan informasi bahwa ketiga variabel bebas (Kepemimpinan Laissez Faire, Kepemimpinan Demokratik, dan Kepemimpinan Kharismatik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Pengujian t

Model	Koefisien regresi	Standard error	T _{hitung}	Sig.
Kepemimpinan Laissez Faire	0,408	0,121	3,369	0,001
Kepemimpinan Demokratik	0,293	0,084	3,495	0,001
Kepemimpinan Karismatik	0,429	0,142	3,010	0,003

Sumber : Pengolahan Data SPSS 11.5 for Windows

Variabel kepemimpinan Laissez Faire diperoleh nilai uji t sebesar 3,369 dengan angka sigifikansinya sebesar 0,001. Jika dibandingkan dengan t tabel (1,9890) dan angka signifikansi yang ditetapkan (0,05) menunjukkan bahwa nilai uji t dari kepemimpinan Laissez Faire berada diatas nilai t tabel sebesar 1,9890, demikian juga angka signifikansinya (0,001) yang leebih kecil dari angka signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Sehingga dapat dikatakan variabel kepemimpinan Laissez Faire berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepemimpinan Demokratik diperoleh nilai uji t sebesar 3,495 dengan angka sigifikansinya sebesar 0,001. Jika dibandingkan dengan t tabel (1,9890) dan

angka signifikansi yang ditetapkan (0,05) menunjukkan bahwa nilai uji t dari kepemimpinan Demokratik berada diatas nilai t tabel sebesar 1,9890, demikian juga angka signifikansinya (0,001) yang leebih kecil dari angka signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Sehingga dapat dikatakan variabel kepemimpinan Demokratik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepemimpinan kharismatik diperoleh nilai uji t sebesar 3,010 dengan angka sigifikansinya sebesar 0,003. Jika dibandingkan dengan t tabel (1,9890) dan angka signifikansi yang ditetapkan (0,05) menunjukkan bahwa nilai uji t dari kepemimpinan kharismatik berada diatas nilai t tabel sebesar 1,9890, demikian juga

angka signifikansinya (0,003) yang lebih kecil dari angka signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Sehingga dapat dikatakan variabel kepemimpinan kharismatik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan manajemen perusahaan secara keseluruhan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pihak PT. Barata Indonesia mampu menerapkan kombinasi gaya kepemimpinan yang efektif bagi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Gaya kepemimpinan *Laissez Faire* yang memiliki potensi yang relatif cukup banyak diterapkan manajemen PT. Barata Indonesia terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kenyataan ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan *Laissez Faire* lebih mendapatkan tempat di hati karyawan sehingga karyawan lebih mudah dimotivasi. Hal ini lebih dikarenakan dalam kepemimpinan *Laissez Faire*, manajer mempunyai sedikit kepercayaan pada bawahannya biasanya dalam hal kalau ia membutuhkan informasi, ide atau pendapat bawahan dan masih menginginkan melakukan pengendalian atas keputusan-keputusan yang dibuatnya. Pemimpin juga suka menetapkan dua pola hubungan komunikasi yaitu ke atas dan atau kebawah.

Gaya kepemimpinan demokratik memiliki potensi yang relatif banyak diterapkan manajemen PT. Barata Indonesia terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kenyataan ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan demokratik lebih memberikan ruang yang cukup bagi terakomodasinya kebutuhan-kebutuhan psikis dan fisik karyawan sehingga karyawan memiliki kinerja yang tinggi.

Gaya kepemimpinan karismatik yang memiliki potensi yang relatif cukup banyak diterapkan manajemen PT. Barata Indonesia terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kenyataan ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan

karismatik terlihat sebagai pemimpin yang mempunyai daya tarik kuat bagi orang lain sehingga orang lain itu bersedia mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu. Pemimpin yang kharismatik mampu membaca situasi organisasional yang dihadapi dan mampu mengenali karakteristik para bawahannya sehingga dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang dihadapi. Perilaku demikian menimbulkan kekaguman dikalangan para bawahannya, sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik sesuai dengan insruksi pimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Penilaian karyawan menunjukkan bahwa sistem atau gaya kepemimpinan yang terjadi cenderung menggunakan gaya kepemimpinan *Laissez Faire* dan gaya kepemimpinan ini terbukti memiliki pengaruh yang berarti secara parsial (individual) terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel telah teruji kebenarannya. Penilaian karyawan menunjukkan bahwa sistem atau gaya kepemimpinan yang terjadi diterapkan cenderung menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratik di perusahaan PT. Barata Indonesia terbukti memiliki pengaruh yang berarti secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel telah teruji kebenarannya. Penilaian karyawan menunjukkan bahwa sistem atau gaya kepemimpinan yang terjadi cenderung menggunakan gaya kepemimpinan karismatik dan gaya kepemimpinan karismatik di perusahaan PT. Barata Indonesia terbukti memiliki pengaruh yang berarti secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t

hitung yang lebih besar daripada t tabel telah teruji kebenarannya.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut : Pihak manajemen harus memberikan perhatian yang paling utama pada penerapan gaya kepemimpinan demokratik bagi karyawan yang merupakan faktor yang menentukan kinerja karyawan. Pihak manajemen harus mampu menggabungkan dan mengenali situasi pada saat kapan menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan waktu dan situasi serta sesuai dengan karakter dan latar belakang yang dipimpin sehingga mampu memperbesar kontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu mangkunegara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosda, Bandung
- Ruky, S. Achmad, 2001, *Sistem Manajemen Kinerja : Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima* Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Sutarto, 1991, *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Sudjana, 2003, *Metode Statistika*, Penerbit : PT. Tarsito Bandung, Bandung